



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU
DI MTS NEGERI 1 LABUHANBATU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana dalam Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan

Oleh:

WIRA ZAMZAMI RAMBE

NIM : 37.14.3.007

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU
DI MTS NEGERI 1 LABUHANBATU**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana dalam Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan

OLEH :

WIRA ZAMZAMI RAMBE

NIM : 37.14.3.007

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

NIP. 19700504 201411 1 002

Ketua Jurusan MPI

Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURURAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

ABSTRAK



Nama : Wira Zamzami Rambe
NIM : 37143007
Fak/Jur : FITK/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana peneliti langsung meneliti ke lapangan. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan di MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Adapun informan penelitian ini berjumlah 4 orang, yaitu: kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran. Untuk menganalisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan uji *credibility* dengan menggunakan teknik *triangulasi*, uji *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan, yaitu: (1) peran kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru baik, kepala madrasah menjalankannya sesuai dengan peranan kepala sekolah (EMASLIM), (2) kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru yaitu sarana prasarana dan kurangnya motivasi dalam diri guru, (3) upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di madrasah tersebut meliputi pembinaan kedisiplinan kerja, pemberian motivasi dan penghargaan, menjalin hubungan kerja yang baik, menyediakan kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan diri, mengikuti pelatihan kependidikan, ikut serta MGMP, seminar, *workshop*, diklat, pendidikan lanjut, dan program sertifikasi guru.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam peran kepemimpinan kepala madrasah ini haruslah memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami kondisi guru, dan ada faktor lain untuk mengembangkan profesionalisme guru melalui Kepala Sekolah melakukan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengadakan pelatihan (Diklat), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mengikut sertakan para guru dalam upaya Kepala Sekolah untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, pertama sekali penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah Swt. atas limpahan rahmat dan nikmat-Nya, juga taufik dan hidayah-Nya sehingga penelitian sederhana ini dapat diselesaikan guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata satu (S1), pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya yang mana beliau membawa umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah, yang senantiasa berjuang dalam menghadapi sunnahnya serta mengarahkan dan membimbing umatnya untuk mengikuti ajaran Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa menyusun suatu karya ilmiah bukanlah merupakan suatu pekerjaan yang mudah dan sudah barag tentu akan menemui berbagai kesulitan dalam berbagai hal. Demikian yang penulis rasakan dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi akhirnya kesulitan-kesulitan tersebut dapat teratasi juga berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sewajarnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini, teristimewa kepada:

1. Kedua orangtua tercinta yakni Ayahanda Drs. Asril Rambe dan Yusliani Dalimunte, yang tak henti-hentinya berdo'a dan melimpahkan cinta dan kasih sayang, do'a serta dukungan moril maupun materil yang menjadi semangat lahir dan batin bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN-SU.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN-SU.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah menyetujui judul ini, serta memberikan rekomendasi dalam pelaksanaannya sekaligus merujuk dan menetapkan dosen senior sebagai pembimbing.
5. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku Pembimbingan I, Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku Pembimbingan II, yang sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membimbing dan mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Tarbiyah UIN-SU.
7. Seluruh pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu terutama Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Labuhanbatu, Wakil Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Labuhanbatu, Staf Tata Usaha, dan Guru-guru MTs Negeri 1 Labuhanbatu, terima kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini bisa selesai.
8. Sahabat-sahabat serta teman-teman keluarga besar MPI 4 teman seperjuangan dan kepada teman-teman KKN Desa Puji Dadi yang menjadi tempat berbagi

cerita ketika senang dan sedih, tempat berdiskusi, mencari informasi, dan selalu memberikan dukungan, semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Opung, Tulang, Nantulang, Udak, Nanguda, dan Uwak saya yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
10. Saudara-saudara kandung tersayang, yaitu Fachry Yusuf Rambe, Anggi Afrina Rambe, Al Adawiyah Karim Rambe terimakasih do'a dan dukungannya.
11. Rekan, Senior dan Junior Gamalab, dan CK Squad yang menjadi tempat berhimpun di kampus maupun di kampung halaman.
12. Rekan-rekan seperjuangan kos jabat, rekan-rekan futsal bocah Rantau, dan papat family yang menjadi tempat diskusi untuk menambah wawasan.
13. Sahabat-sahabat Hijratul, Mael, Angga, Ori, Rizal, Wisnu, Ramadhan, Putra Utama Aritonang, Noval, Arif Fitra Pratama yang selalu membuat penulis tertawa dikala mulai bingung dalam penulisan dan selalu menemani ngopi dan duduk di mie aceh.
14. Terutama buat adinda Windy Hafiza yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
15. Serta masih banyak pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat ganda pula. Amin ya Robbal' alamin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi dan tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirul kalam, penulis menyerahkan diri keada Allah SWT seraya mengharapka keridhaan-Nya semoga kita selamat dunia dan akhirat. Amin ya Robbal'alamin.

Demikianlahyang dapat penulis sampaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembacanya.

Medan, 30 Oktober 2019

Penulis

WiraZamzami Rambe
NIM. 37.14.3.007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

HALAMAN PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis.....	9
1. Hakikat Kepemimpinan	9
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	9
b. Gaya Kepemimpinan.....	13
c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	16
2. Hakikat Profesionalisme Guru	18
a. Pengertian Profesionalisme Guru.....	18
b. Pengembangan Profesionalisme Guru	20
c. Syarat-Syarat Guru	22
d. Kompetensi Guru	23
B. Penelitian yang Relevan.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	29
B. Partisipan dan <i>Setting</i> Penelitian	30
C. Pengumpulan Data	31
D. Analisa Data	33
E. Penjaminan Keabsahan Data	35

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian	38
B. Temuan Khusus Penelitian	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT OBSERVASI

SURAT BALASAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

4.1 Profil MTs Negeri 1 Labuhanbatu	40
4.2 Struktur Organisasi MTs Negeri 1 Labuhanbatu	45
4.3 Data Guru MTs Negeri 1 Labuhanbatu.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Pedoman Studi Dokumentasi

Lampiran II Instrumen Wawancara

Lampiran III Transkrip Wawancara

Lampiran IV Hasil Dokumentasi MTs Negeri 1 Labuhanbatu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Ia mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah dan kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Kepala sekolah adalah pemimpin sebuah lembaga pendidikan formal yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan belajar mengajar, serta mengembangkan potensi yang ada di lembaga tersebut. Kepala sekolah juga merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang memiliki posisi strategis dalam rangka menumbuhkan kedisiplinan guru dan kinerja guru yang ada di sekolah itu sendiri.¹

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

¹Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 81.

Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang suli dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif.

Kualitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah sangat menentukan kualitas output sekolah. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Sehubungan dengan hal itu, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah. Kepala sekolah yang baik tentu akan membawa energi positif yang baik bagi perkembangan sekolah.²

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam peranannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan guru dan karyawan yang bekerja di sekolahnya, sehingga kinerja guru dan karyawan selalu terjaga.

Keprofesionalan guru saat ini dapat diukur dengan beberapa kompetensi dan indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator itu maka sulit untuk menentukan keprofesionalan guru. Kompetensi-kompetensi yang

²Ishaq, dkk, (2016), “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4. No. 1, <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2616>, diakses pada tanggal 06 Februari 2019.

meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen) dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial.³

Salah satu komponen terpenting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan memiliki peran yang besar dan strategis. Hal ini dikarenakan untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Karena itu guru mempunyai misi dan tugas yang berat, namun mulia dalam mengantarkan tunas-tunas bangsa ke puncak cita-cita. Oleh karena itu, guru harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan kompetensi tersebut, yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya akan menjadi guru yang profesional, baik secara akademis maupun nonakademis.

Ketercapaian visi, misi dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang berperan mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia

³Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya stagnan pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Ketika kepemimpinan berjalan secara efektif maka akan meningkatkan dan mengembangkan profesi guru secara profesional dalam mempengaruhi profesionalisme guru sehingga dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas akademiknya. Dengan konsep empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial, dapat terjalin hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan profesional guru di sekolah.

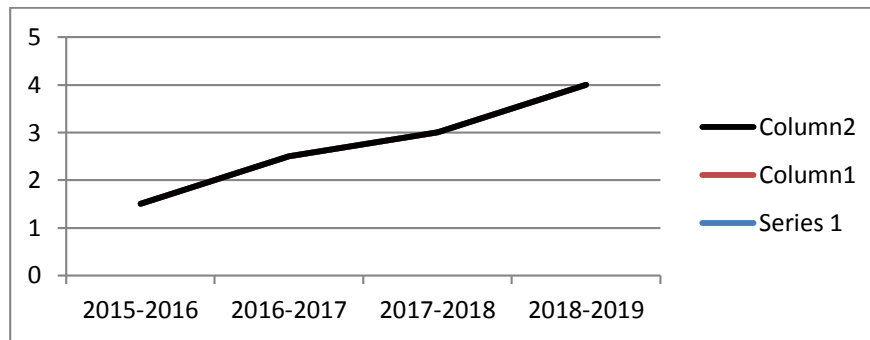
Menurut Martinis Yamin dkk menyatakan, “Guru profesional adalah yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan menggunakan serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu”. Peningkatan kualitas mutu pembelajaran dapat tergambar dari kemampuan guru menerapkan keilmuannya secara maksimal dalam mengembangkan bakat dan kemampuan peserta didik.⁴ Dalam hal ini dipertegas oleh Suryadarmas menyatakan bahwa profesional guru mempunyai makna penting, yaitu: (1) Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum; (2) Profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah; (3) Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan

⁴ Martinis Yamin dan Maisah, (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, hal. 28.

pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensi.⁵

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di MTs Negeri Rantau Prapat menunjukkan bahwa madrasah ini pada mulanya kurang berkualitas karena kurangnya kemampuan guru dalam mengajar. Namun, dari tahun ke tahun madrasah ini mengalami perubahan dari yang pada mulanya kurang berkualitas ke arah berkualitasnya madrasah ini. Perubahan ini terlihat pada terjadinya peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun. Peningkatan itu terjadi karena guru-guru di MTs Negeri Rantau Prapat ini sebagian besar sudah memiliki kemampuan mengajar yang baik dalam memiliki profesionalitas dalam mengajar. Keprofesionalan guru tidak akan berkembang bilamana tidak ada peran serta dari kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di madrasah ini memiliki peran dalam peningkatan profesionalisme guru. Untuk itu berbagai usaha telah kepala sekolah lakukan diantaranya dengan menambah ruang kelas karena jumlah siswa juga meningkat, memberikan tugas mengajar kepada guru dengan sistem semi mapel (mata pelajaran) dan meningkatkan profesionalisme guru. Usaha-usaha yang telah kepala sekolah lakukan akan berdampak pada berkualitasnya madrasah ini. Untuk itu, kepala sekolah sangat dibutuhkan guna memajukan dan mengembangkan profesionalisme guru di madrasah ini.

⁵ Kunandar, (2011), *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 48.



Tabel 1.1. Peningkatan Jumlah Siswa

Berdasarkan gambaran tentang peran kepemimpinan kepala madrasah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu*”.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, banyak masalah yang ditemukan. Untuk menghindari meluasnya penelitian yang akan dilakukan dan menghindari penafsiran yang salah dari penelitian ini serta mengingat terbatasnya waktu dan tenaga yang ada pada peneliti, maka peneliti memfokuskan penelitian mengenai “Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu?”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka yang menjadi masalah yang dijadikan patokan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu?

2. Apa saja kendala-kendalakepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
3. Bagaimana upaya yang dilakukankepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahuifaktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritik
 - a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang peran kepemimpinan dan profesionalisme guru.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan kajian untuk lebih baik dalam memimpin lembaga pendidikan agar menjadi sekolah yang mampu mencetak anak didik yang cerdas dan berbakat.
- b. Sebagai bahan masukan untuk guru agar lebih menyadari profesinya sebagai seorang guru dan dapat bersikap lebih profesional dalam mengajar.
- c. Sebagai bahan masukan bagi peneliti sebagai wahana latihan pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Hakikat Peran Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara konseptual Plunkett dan attner berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu atau kelompok untuk menyusun tujuan atau mencapai tujuan.⁶

Sehubungan dengan penjelasan tersebut, Syafaruddin menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk menapai tujuan tertentu. Untuk itu dalam suatu kepemimpinan perlu adanya seorang pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai hak memengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan anggota adalah beberapa orang yang menerima perintah untuk melakukan sesuatu guna mencapai ttujuan bersama juga. Menurut syafaruddin, pemimin adalah seseorang yang dipercaya dengan kemampuannya diakui sebagai pemimpin ditengah-tengah masyarakat. Pemimpin juga sesorang dengan kemampuan dan keterpercayaan yang diakui dan diangkat.⁷

⁶Jejen Musfah, (2015), *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 301.

⁷Syafaruddin, (2010), *Kepemimpinan Pendidikan*, Medan: Ciputat Free Group, hal. 51-53.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu atau kelompok melalui kekuasaan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Jika dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan adalah proses memengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Anwar, Kepemimpinan pendidikan berarti usaha untuk memimpin, memengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personel pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan.⁸

Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, pemimpin adalah orang yang bisa memengaruhi orang lain dan kelompok untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan dengan matang sebelumnya.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah yang memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/ karyawan, murid dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan berperan sangat penting dalam

⁸Jejen Musfah, *Op.cit*, hal. 302.

rangka mengarahkan dan menggerakkan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Saunders mendefinisikan kepemimpinan pendidikan sebagai, “*Any act which facilitates the achievement of educational objectives*”. Definisi tersebut memberi pengertian bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan setiap tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan untuk meraih prestasi dari sasaran pendidikan yang ditentukan.⁹ Sementara menurut U. Husna Asmara, yaitu segenap kegiatan dalam usaha memengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama, mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹⁰

Kepala sekolah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Ia mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah; dan kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Di samping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola, kepala

⁹Didin Kurnadin dan Imam Machali, (2016), *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 291-292.

¹⁰U. Husna Asmara, (1985), *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 18.

sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personel (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah(2) ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi" (Al-Baqarah /2: 30).*¹¹

Ketika Allah hendak menjadikan Adam a.s. sebagai *khalifah* di bumi, maka para malaikat itu bertanya, mengapa Adam yang akan diangkat menjadi *khalifah* di bumi, padahal Adam dan keturunannya kelak akan berbuat kerusakan dan menumpahkan darah di bumi. Para malaikat menganggap dirinya lebih pantas memegang jabatan itu, sebab mereka makhluk yang selalu bertasbih, memuji, dan menyucikan Allah, namun Allah tidak membenarkan anggapan mereka, Allah lah yang Maha Mengetahui dan Maha Tinggi atas segala pengetahuan dan hikmah-Nya. Para ulama menyebutkan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pemimpin antara lain adil serta berpengetahuan yang memungkinkannya untuk bertindak sebagai hakim dan mujtahid, tidak mempunyai cacat jasmaniah, serta berpengalaman cukup, dan tidak pilih kasih dalam menjalankan hukum-hukum Allah.

¹¹ Departemen Agama RI, (2010), *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jil. 1*, Jakarta: Lentera Abadi, hal. 76.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang direkrut sekolah untuk mengelola segala kegiatan di sekolah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Secara teoritis istilah “kepala” mempunyai pengertian yang tidak sama dengan “pemimpin”, namun dalam prakteknya keduanya dipahami dalam makna yang identik. Sebagaimana kepala lebih menonjol faktor kekuasaannya, sedangkan pemimpin lebih menonjol kewibawaannya.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Danim membagi tipe/ gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratik, yaitu perilaku atau sikap yang ditampilkan pemimpin ingin menang sendiri. Ia berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya, di samping mempunyai sikap tertutup terhadap ide dari luar, dan menganggap idenya yang dianggap akurat.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin yang mempunyai sikap/ perilaku keterbukaan dan berkeinginan memosisikan dari, oleh, dan untuk bersama. Tipe ini bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan yang bermutu dapat dicapai oleh organisasi.
3. Gaya kepemimpinan permisif, yaitu sikap pemimpin yang tidak mempunyai pendirian kuat, dimana sikapnya serba membolehkan, serba mengiyakan, tidak ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sesungguhnya, dan cenderung apatis.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasi dan memberi arah kepada

individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹²

Menurut Khatib Pahlawan Kayo, tipe kepemimpinan ada 6 sebagai berikut:¹³

(1) Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan tradisional dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang lahir di tengah-tengah masyarakat primitif atau masyarakat yang baru tumbuh. Corak kepemimpinan ini adalah bentuk feodal, karena siapa yang mempunyai keberanian akan tampil ke depan, dan sekali merebut akan tetap mempertahankan bahkan mewariskan kepada keturunannya.

(2) Kepemimpinan kharismatik

Pemimpin seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental, serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintahkan akan dituruti oleh bawahannya, dan kadangkala tanpa memerhatikan rasionalitas dari perintah tersebut. Jika dilihat lebih jauh seakan-akan antara pemimpin dengan bawahannya seperti ada daya tarik yang bersifat *magic*.

(3) Pemimpin Rasionalitas

Salah satu ciri kepemimpinan rasionalitas adalah keseimbangan perasaan (*emotional stability*) dalam interaksi dan pergaulan antara pemimpin dan bawahannya yang bebas dari prasangka dan jauh dari sifat dengki. Sebab jika pemimpin cepat emosional melihat tingkah laku bawahannya yang tidak berkenan di hatinya, maka nilai kepemimpinannya akan menurun.

(4) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter didominasi oleh kekuasaan yang dibungkus oleh nilai-nilai kebohongan yang membuat bawahannya merasa ketakutan. Kepemimpinan seperti ini, komunikasinya hanya berlangsung satu arah, sehingga bawahannya tak bisa berinisiatif apalagi mengembangkan kreativitasnya.

(5) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe yang tepat dan ideal untuk dikembangkan dalam organisasi yang modern. Karena sesuai dengan fitrah manusia dan mudah diterapkan dalam semua lapisan, baik masyarakat desa maupun masyarakat kota. Dilihat dari segi ajaran Islam

¹²Didin Kurnadin dan Imam Machali, *Op.Cit*, hal. 306.

¹³Khatib Pahlawan Kayo, (2005), *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, Jakarta: Amzah, hal.54-69.

kepemimpinan demokratis itu mendapat tempat yang luas, sehingga mudah tumbuh dan berkembang, karena Nabi Muhammad saw., sendiri adalah seorang pemimpin yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai demokratis.

(6) Tipe Kepemimpinan Kolektif

Kepemimpinan kolektif diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis rasa keikhlasan dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan amanah. Dalam kepemimpinan ini tidak ditemukan adanya watak dan karakter yang keras dan kasar apalagi yang tidak bertanggung jawab.

Tipe kepemimpinan yang penulis kemukakan dari para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe-tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang guru adalah tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yakni peserta didik beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat ilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Namun menurut hemat penulis, bahwa sekalipun tipe kepemimpinan demokratis dianggap bagus diterapkan dalam kepemimpinan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan tipe-tipe kepemimpinan lainnya akan dipadukan berdasarkan kondisi proses pembelajaran. Mungkin pada kondisi tertentu seorang pemimpin membutuhkan tipe otoriteran, rasional, berkarisma, dan sebagainya. Artinya disesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin.

Para pemimpin tidak dapat memiliki seluruh sifat baik yang dipersyaratkan dalam pendekatan sifat dan juga tidak dapat berharap bahwa satu gaya efektif untuk semua situasi. Situasi dan kondisi yang dihadapi pemimpin mengharuskan pemimpin menerapkan perilaku dan gaya kepemimpinan yang

berbeda-beda pula.¹⁴ Pola dan gaya pemimpin disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Pemimpin perlu mengubah gaya kepemimpinannya sesuai perkembangan setiap tahap kematangan hidup anggotanya. Kepala sekolah yang efektif akan dapat memahami situasi dan kondisi sekolahnya seperti bagaimana tingkat kematangan staf dan guru di sekolah.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan guru yang profesional, karena itu guru profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kepala sebagai supervisor diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan guru secara individu dalam rangka membangun kualitas sekolah yang bermutu. Menurut Mulyasa, bahwa untuk mendorong visi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan ia harus mempunyai peran sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan.
- b) Kepala sekolah sebagai manajer, merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Kepala sekolah sebagai administrator, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

¹⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 185.

- d) Kepala sekolah sebagai supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- e) Kepala sekolah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas.
- f) Kepala sekolah sebagai innovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan kepada seluruh pegawai di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g) Kepala sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para pegawainya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁵

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya peran tersebut kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah dan pemimpin-pemimpin kependidikan lainnya untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan hati-hati agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara optimal.

¹⁵ E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Rosda Karya, hal. 98-120.

2. Hakikat Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Secara definisi kata “guru” bermakna sebagai pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.¹⁶

Guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar kependidikan. Guru bermakna sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Profesional menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 4 digambarkan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran dan kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁷

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan

¹⁶ Sudarwan Danim dan Khairil, *Op.Cit*, hal. 5.

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

yang sesuai dengan profesinya. Dalam bidang apapun profesionalisme seseorang ditunjang oleh 3 (tiga) hal, yaitu keahlian, komitmen dan keterampilan yang relevan akan membentuk sebuah segitiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme.¹⁸

Begitu pentingnya sebuah keahlian dalam setiap pekerjaannya, agar tidak terjadinya sesuatu yang dapat merugikan diri sendiri. Orang lain dan tempat kita bekerja maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang benar-benar ahli dalam setiap apapun. Rasulullah Saw bersabda sebagai berikut:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخاري)

Artinya: “Apabila suatu urusan diberikan bukan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhari)¹⁹

Sementara itu profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai tujuan dan kualitas suatu keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Dan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Nilai tarbiyah dalam hadits tersebut adalah :

1. Setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional.
2. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya, maka akan timbul kehancuran.
3. Pendidik juga harus konsekuen dengan apa yang diajarkannya, yakni mampu melaksanakan atau mengerjakan.

¹⁸ Endang Komara, (2012), *Penelitian Tindakan Kelas dan Peningkatan Profesionalitas Guru*, Bandung: Refika Aditama, hal. 58.

¹⁹ Bukhari, *al- Jami'us Sahih*, jilid 1, hal. 103.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu keadaan guru dimana ia memiliki suatu panggilan jiwa terhadap pekerjaannya dalam mengajar yang secara terus menerus untuk selalu dikembangkan.

b. Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesional guru menjadi tuntutan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dan ditambah lagi dengan upaya untuk terus meningkatkan kompetensi tenaga administrasi/ staf yang bekerja dalam memberi dukungan bagi terselenggaranya proses pendidikan/ pembelajaran di sekolah. Kemampuan kepala sekolah melakukan pengembangan profesional secara efektif, bermutu serta berkelanjutan akan menjadi fondasi kuat bagi makin meningkatnya proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.²⁰

Pengembangan profesionalisme guru sebagai upaya pemberdayaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan persekolahan memerlukan perencanaan yang sistematis agar tujuan pendidikan dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan *stakeholder*.

Menurut Mister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.²¹

²⁰ Uhar Suharsaputra, (2016), *Kepemimpinan Inovasi Kependidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*, Bandung: PT Refika Aditama, hal. 174.

²¹ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 235.

Profesi guru dalam mengajar membutuhkan pengembangan. Oleh sebab itu, sekarang pengajar perlu menguasai berbagai kemampuan baik kemampuan bidang ilmu maupun teknologi dalam mengajar. Semua kemampuan tersebut dipadukan menjadi suatu wawasan yang utuh ketika seorang pengajar berada di depan kelas. Pengembangan profesi guru yang dapat dilakukan kepala sekolah ialah melalui kegiatan dan wadah pembinaan yang ada. Kenyataan menunjukkan bahwa kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh pengembangan profesi guru di sekolah. Menurut analisis data sebagai berikut :

1. Pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan karena guru yang profesionalah yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu, pembinaan mutu guru profesional tidak dapat diabaikan atau ditunda-tunda lagi. Berbagai sekolah unggul yang ada di Indonesia selalu memiliki guru yang unggul pula.
2. Guru yang profesional dalam pandangan Islam. Selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan akademik, harus didasarkan pada visi dan spirit ajaran islam sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah Swt. dan terhindar dari pengaruh materialisme dan hedonisme yang menjadi sebab jatuhnya mutu pendidikan.
3. Dalam rangka meningkatkan mutu guru profesional, perlu dipertimbangkan untuk menghidupkan kembali sekolah-sekolah keguruan. Sebuah kolaborasi antara fakultas keguruan dan non keguruan yang melibatkan kaum profesional sebagai tenaga pengajar pada pendidikan profesi keguruan dengan menerapkan sistem magang, konsep guru berantai dan berjenjang, tutor sebaya. Semua kegiatan tersebut dimonitor,

disupervisi, dan dibina oleh guru senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon guru.²²

c. Syarat-syarat Guru

Guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian amanah pendidikan yang terpicul dipundak orang tua. Orang tua telah memberikan amanah atau sebagian tanggung jawabnya kepada guru.

Dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 dan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Bab VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan memuat tentang persyaratan menjadi guru seperti dimuat pada pasal 28, yaitu:²³

- a. Guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi profesional, dan d) kompetensi sosial.

²² Kompri, *Op.Cit*, hal. 162-163.

²³ *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.*

- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah/ sertifikat keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi guru setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

D. Kompetensi Guru

Guru harus mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan guna melaksanakan profesinya agar mencapai hasil yang memuaskan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Kompetensi ini terdiri atas lima subkompetensi yaitu: memahami peserta didik secara mendalam; merancang pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran; dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.²⁴

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan

²⁴Sudarwan Danim, (2013), *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, hal. 22.

berakhlak mulia. Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani sehingga mampu melaksanakan tri-pusat yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro, yaitu *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*.²⁵

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum dan landasan kependidikan.²⁶

Menurut Syah memperinci kompetensi profesional guru kedalam tiga aspek, yaitu:

- a. Kompetensi kognitif, meliputi penguasaan terhadap pengetahuan kependidikan, pengetahuan materi bidang studi yang diajarkan, dan

²⁵ Rusman, 2017, *Belajar dan Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, hal. 158.

²⁶*Ibid*, hal. 159.

kemampuan mentransfer pengetahuan kepada para siswa agar dapat belajar secara efektif dan efisien.

- b. Kompetensi afektif, meliputi sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan, yang meliputi *self concept*, *self efficacy*, *attitude of self-acceptance*, dan pandangan guru terhadap kualitas dirinya.
- c. Kompetensi psikomotorik, meliputi kecakapan fisik umum dan khusus seperti ekspresi verbal dan nonverbal.²⁷

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.²⁸

²⁷ Moch. Idochi Anwar, (2013), *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 75.

²⁸ Rusman, *Op.cit*, hal. 159.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dan ada kaitannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah :

1. Penelitian “Peranan KepemimpinanKepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme GuruPAI di SMP N 18 Semarang”oleh Nur Rokhmat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan merupakan suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Peran serta (kiprah) kepala sekolahdalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan.Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan baik berupa tempat maupun waktu penelitian, selain itu penelitian ini memfokuskan pada obyek kajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang belum dibahas pada penelitian sebelumnya.²⁹
2. Penelitian “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu

²⁹ Nur Rokhmat, (2005)*Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP N 18 Semarang*, Skripsi,Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, diakses pada tanggal 10 Februari 2019.

dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014” oleh Nurul Latifatul Inayati. Metode penelitian yang dilakukannya berupa penelitian lapangan dengan analisis deskriptif kualitatif, dan memakai pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pertama*: pelaksanaan peran kepala sekolah di dua sekolah tersebut selama ini secara umum tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Peran sebagai pendidik, manajer sekolah, administrator, *supervisor*, *leader*, *climator*, *motivator*, *entrepreneur/innovator* telah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian peran sebagai *entrepreneur/innovator* belum secara maksimal dilakukan, karena di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu terkendala oleh ketersediaan dana yang terbatas untuk kelengkapan sarana prasarana sekolah, kurangnya fasilitas bimbingan belajar siswa sehingga apabila mengikuti perlombaan bidang akademik selalu kalah oleh sekolah negeri, tetapi menonjol pada bidang non akademik. Sedangkan di SMP Muhammadiyah 6 Kendal terkendala juga oleh dana yang terbatas, kurang kreatifitas dalam menciptakan suasana mengajar yang menyenangkan. *Kedua*: profesionalisme guru di dua sekolah tersebut selama ini secara kuantitas telah memiliki jumlah guru yang cukup, setiap guru mengajar telah disesuaikan dengan kualifikasi pendidikannya. Dilihat dari segi kualitas kinerja secara umum cukup disiplin dan lincah. *Ketiga*: upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di dua sekolah tersebut dengan membuat perencanaan kerja sekolah jangka 4

tahun dan 1 tahun dalam hal pendidik dan tenaga kependidikan, serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan profesionalisme guru meliputi: pembinaan kedisiplinan kerja, pemberian motivasi dan penghargaan, menjalin hubungan kerja yang baik, pemberian dan pemenuhan kesejahteraan dan jaminan keselamatan kerja, menyediakan kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan diri, mengikuti pelatihan kependidikan, ikut serta MGMP, seminar, *workshop*, diklat, pendidikan lanjut, dan program sertifikasi guru.³⁰

³⁰Nurul Latifatul Inayati, (2014), *“Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014”*, Skripsi Studi Magister Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, diakses pada tanggal 10 Februari 2019.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Dengan tujuan seperti ini pendekatan yang lebih cocok digunakan adalah penelitian kualitatif. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dikatakan bahwa berhasilnya suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari cara pemimpin mengelola apa yang dipimpinnya. Sebagaimana tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan melihat bagaimana kepala sekolah menjalankan perannya sebagai pemimpin di sekolah tersebut agar dapat mengembangkan profesionalisme guru. Pendekatan kualitatif yang akan saya gunakan bersifat deskriptif, dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna, gambaran, keadaan dan proses daripada hasil suatu aktivitas. Sehingga data yang diperoleh penulis dapat dideskripsikan secara rasional dan obyektif sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Senada dengan penjelasan Sukmadinata bahwa penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.³¹

Dengan demikian penelitian kualitatif dapat digunakan untuk melihat data melalui pengamatan mendalam terhadap lingkungan, berinteraksi dengan pelaksanaan dilapangan sehingga didapatkan informasi dari sumber utama dan

³¹Sukmadinata, Nana Syaodih, (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 72.

akan lebih dapat diyakinkan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada sifat kealamiahannya dari objek yang diteliti kemudian menghasilkan data yang dideskripsikan dengan kata-kata.

B. Partisipan Dan *Setting* Penelitian

1. Partisipan

Subjek penelitian yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah mereka yang mengetahui, memahami, dan mengalami permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Subjek penelitian ini yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini dapat penulis bagi kepada dua macam diantaranya, yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu sumber data pokok yang diterima langsung dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru MTs Negeri 1 Labuhanbatu.
- b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap. Hal ini diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data, yang diperoleh dari Tata Usaha (TU), serta buku-buku referensi yang membahas permasalahan penelitian tersebut.

2. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 1 Labuhanbatu yang berada di Jalan Kampung Baru Gg. Tsanawiyah Rantau Utara. Suku masyarakat yang dialami di lingkungan Madrasah ini lebih dominan banyak berasal dari suku suku mandailing

dan jawa yang mata pencaharian penduduknya ada yang menjadi pendidik, pegawai, wiraswasta, pedagang dan juga petani.

Adapun alasan penulis memilih lokasi ini karena MTs Negeri 1 Labuhanbatu, sesuai dengan target penelitian penulis yaitu tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru, selain itu karena jarak lokasi tersebut tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga mempermudah peneliti dalam penelitian.

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini memakan waktu selama 2 Bulan. Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan Februari 2019.

C. Pengumpulan Data

Adapun untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa prosedur sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi semi partisipatif dimana saya akan mengamati, mendengarkan dan berpartisipasi dalam sebagian kegiatan yang dilakukan oleh subjek dan informan penelitian di MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

Selanjutnya langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam observasi, terlebih dahulu peneliti memahami situasi untuk memudahkan dalam menyesuaikan diri dengan sekolah. berkeliling lingkungan sekolah dan berkenalan dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru beserta staf-staf

lainnya dan terpenting adalah mengutarakan tujuan peneliti kepada kepala madrasah. Setelah lebih kurang 1 minggu melakukan observasi fisik, peneliti meminta izin kepada kepala madrasah untuk mengamati kegiatan pembelajaran dikelas. Dan untuk menguatkan hasil penelitian, peneliti melakukan pendekatan terhadap guru-guru untuk mengetahui sikap profesional yang ditunjukkan oleh seorang guru.

Dalam observasi semi partisipasi ini, peneliti menyediakan buku catatan lapangan dan alat kamera. Buku catatan lapangan digunakan antara lain untuk mencatat hal-hal yang penting yang ditemui selama pengamatan, sedangkan kamera digunakan untuk mengabadikan beberapa peristiwa atau kegiatan yang relevan dengan fokus penelitian yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan pihak yang diajak wawancara semi terstruktur diminta pendapatnya. Dalam melakukan wawancara, peneliti akan mendengarkan, merekam, dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Wawancara ini mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala madrasah dan guru guna untuk memperoleh informasi yang dianggap berhubungan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

c. Studi Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan jenis literer yaitu dokumen yang ada karena dicetak, ditulis, digambar dan direkam sesuai dengan yang peneliti lakukan untuk memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber untuk memperoleh data-data adalah: dokumen program kerja kepala madrasah; dokumen profil madrasah; dokumen tentang keadaan guru dan siswa/i; dokumen sarana dan prasana madrasah; program tahunan kepala madrasah; program kerja tenaga pendidikan madrasah; struktur organisasi madrasah; dan struktur organisasi tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk penelitian ini.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dijadikan sumber dalam penelitian. Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan induktif yang menganalisa masalah dari hal-hal yang bersifat khusus, kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum. Setelah data yang diperlukan telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan pengelolaan/ analisis data. Data yang telah

diorganisasikan ke dalam suatu pola akan diolah dengan menggunakan analisis data model Miles dan Huberman.³²

a. Reduksi data

Reduksi data bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Reduksi data dimulai dengan mengidentifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan masalah fokus penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu, data yang tidak memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data kemudian membuat kode pada setiap satuan supaya tetap dapat ditelusuri asalnya dan dapat membuat hipotesis (menjawab pertanyaan peneliti).

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang dimaksud mengenai mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Data yang dianalisis, disajikan dalam bentuk grafik, table, matriks, dan bagan, guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk padu sehingga dapat dengan mudah peneliti mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.

³² Salim dan Syahrums, (2015), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 147.

c. Penarikan Kesimpulan

Setelah data mengenai mengenaiperaan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatusudah terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Kesimpulan pada tahap pertama bersifat terbuka dan belum jelas kemudian meningkat jadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan sering bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

E. Penjaminan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik *triangulasi* yaitu menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan *triangulasi*, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitasi penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh Lincoln dan Guba, yang terdiri dari: 1) Kredibilitas (*credibility*), 2) Keteralihan (*transferability*), 3) Ketergaantungan (*dependability*), dan 4) ketegasan (*confirmability*).³³

Berikut ini penjelasan mengenai tahapan pemeriksaan keabsahan data atau pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif adalah :

³³*Ibid*, hal. 165.

1. Kredibilitas (*credibility*)

Kredibilitas yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya peneliti mempertunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan melalui triangulasi. Triangulasi menurut Moleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan pengecekan sumber lain untuk pembanding, yaitu penggunaan (a) sumber, (b) metode, (c) penyidik, dan (d) teori dalam penelitian secara kualitatif.³⁴

Teknik triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa pihak peneliti dapat melakukan check and recheck temuan-temuan yang didapat. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.³⁵

³⁴ Rosady Ruslan, (2008), *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 219-220.

³⁵ Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hal. 273.

2. Keteralihan (*transferability*)

Generalisasi penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Keteralihan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam dan luar ruang lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hamper sama.

3. Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian ini ketergantungan dibangun dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Rantauprapat. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan konseptual.

4. Ketegasan (*confirmability*)

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Rantauprapat, karena penelitian ini melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari kemudian peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah dan Profil MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Lembaga pendidikan yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu. Nomor statistik Madrasah Tsanawiyah ini adalah 21.1.12.03.0.6.68. Lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat terletak di Jl. Kampung Baru, Gang Tsanawiyah no. 150, Kelurahan Kartini, Kecamatan Rantauprapat. Lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu berada di wilayah perkotaan.

Madrasah ini berdiri pada tahun 1991. Pada awalnya pendirian madrasah ini dirintis oleh Junjung Ritonga dan H. Bahrum Dalimunthe yang merupakan filial dari MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Sebelum menjadi MTs Negeri 1 Labuhanbatu, sejak tahun 1983 hingga 1990, madrasah ini berada di bawah binaan MTs Negeri 1 Medan.

Saat ini Madrasah Tsanawiyah Negeri mendapatkan akreditasi A. Sebagai sekolah inti, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu membawahi rayon yang beranggotakan 21 lembaga pendidikan lainnya.

2. Profil MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Profil Madrasah merupakan salah satu media *public relation* yang bertujuan untuk memperkenalkan sebuah lembaga atau organisasi. Atau

pandangan, gambar, penampang dan grafik atau ikhtisar yang memberikan fakta tentang hal-hal khusus.

1	Nama Sekolah	MTs Negeri 1 Labuhan Batu
2	Nomor Statistik/ NIS	121112100001
3	Provinsi	Sumatera Utara
4	Kecamatan	Rantau Utara
5	Desa/ Kelurahan	Kartini
6	Jalan dan Nomor	Kampung Baru Gg. Tsanawiyah No. 150
7	Kode Pos	21418
8	Telepon	Kode Wilayah: 0624 Nomor: 24713
9	Daerah	Perkotaan
10	Status Sekolah	Negeri
11	Kelompok Sekolah	Inti
12	Akreditasi	A
13	Surat Keputusan/ SK	4-10
14	Penerbit SK (Ditandatangani Oleh)	BAN-SIM
14	Tahun Berdiri	1991
15	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
16	Bangunan Sekolah	Bukan Milik Sendiri
17	Lokasi Sekolah	-
18	Jarak Ke Pusat Kecamatan	-
19	Jarak Ke Pusat Otda	-
20	Terletak Pada Lintasan	Kabupaten/ Kota

21	Jumlah Keanggotaan Rayon	21 Sekolah
22	Organisasi Penyelenggara	Pemerintah

4.1 Profil sekolah MTs Negeri 1 Labuhanbatu

3. Visi dan Misi

Menurut penjelasan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat bahwa visi dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu adalah:

“Unggul dalam prestasi, terampil, berakhlak mulia, berwawasan Iptek yang berdasarkan iman dan takwa”.

Sebagai perwujudan dari visi tersebut, Misi Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
2. Meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik melalui pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.
3. Memberikan ketauladanan dan bimbingan sehingga terbentuk peserta didik yang berakhlak *karimah*.
4. Mengembangkan kemampuan belajar mandiri, berinisiatif, inovatif, motivatif, kreatif dan bertanggung jawab dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berwawasan lingkungan.

5. Menanamkan nilai-nilai pendidikan yang Islami untuk mewujudkan ketakwaan kepada Allah swt., dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Adapun tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat adalah sebagai berikut:

1. Menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat sebagai lembaga pendidikan formal yang dapat memberikan pelayanan umum untuk menyahuti kebutuhan masyarakat sesuai tantangan zaman.
2. Menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat sebagai lembaga yang dapat membantu pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam upaya-upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional.
3. Dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang berciri khas agama Islam.
4. Bekerja sama dengan masyarakat dan *stakejolder* menjadikannya sebagai wahana agen perubahan sosial menuju ke arah yang lebih baik di masa mendatang.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu meliputi hal-hal berikut:

1. Sumber Daya Manusia Pendidik

Sasaran Sumber Daya Manusia pendidik/guru dalam hal ini meliputi upaya peningkatan beberapa kompetensi antara lain:kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

2. Tenaga Kependidikan

Sasaran yang hendak dicapai dalam hal ini adalah upaya madrasah dalam peningkatan efektivitas kinerja seluruh tenaga pendidikan yang terdiri dari: staf (pegawai), penjaga sekolah, dan Satpam yang bertugas menunjang kegiatan pembelajaran di madrasah.

3. Peserta Didik

Sasaran terhadap peserta didik meliputi perbaikan proses input (penerimaan siswa baru), proses pembelajaran, perluasan akses kegiatan kesiswaan serta evaluasi kompetensi siswa. keseluruhan sasaran bidang siswa ini menitikberatkan pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan kualitas lulusan madrasah. Indikator peningkatan lulusan madrasah meliputi perolehan nilai Ujian Nasional, persentasi kelulusan dan jumlah siswa dapat diterima pada jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas unggulan baik di Madrasah Aliyah Model, Sekolah Menengah Atas Plus dan sebagainya.

4. Sarana dan Prasarana

Bidang sarana dan prasarana yang menjadi sasaran adalah penambahan sarana pendukung pembelajaran seperti pengadaan ruang multi media, penambahan unit komputer, rehab, dan pembangunan ruang kelas baru, perawatan media.

5. Lingkungan Madrasah dan Masyarakat

Sasaran pada bidang lingkungan madrasah dan masyarakat adalah berupa kepedulian madrasah dan kerjasama yang bisa dilakukan dengan masyarakat sekitar, baik di bidang kebersihan, ketertiban dan program lingkungan lainnya.

Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran perencanaan strategis, Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat melakukan hal-hal berikut:

- a. Mengirimkan guru dan staf dalam setiap kesempatan pendidikan dan latihan, seminar dan lokakarya peningkatan Sumber Daya Manusia yang ada.
- b. Mengadakan kegiatan tambahan siswa seperti kegiatan ekstrakurikuler mata pelajaran Ujian Nasional, bimbingan khusus mata pelajaran, uji kompetensi siswa, bimbingan olimpiade mata pelajaran dan latihan olahraga.
- c. Menata dan meningkatkan administrasi guru dan pegawai.
- d. Peningkatan pelayanan pendidikan dari segala aspek dengan melibatkan berbagai pihak pendukung peningkatan mutu madrasah.
- e. Aktif dalam berbagai kegiatan sosial penunjang pendidikan.
- f. Ikut serta dalam berbagai kegiatan lomba prestasi guru dan siswa.
- g. Pembinaan warga sekolah yang menggambarkan nilai agamais dalam setiap tindakan secara menyeluruh.
- h. Pembedayaan Bimbingan Konseling Peningkatan Prestasi dan Program Usaha Kesehatan Sekolah (UKS).
- i. Meningkatkan kerja sama dengan komite madrasah dan *stakeholder* dalam upaya meningkatkan mutu lulusan madrasah.
- j. Pemberdayaan komponen madrasah secara menyeluruh.
- k. Pengaktifan kelompok belajar dan diskusi baik guru dan siswa.

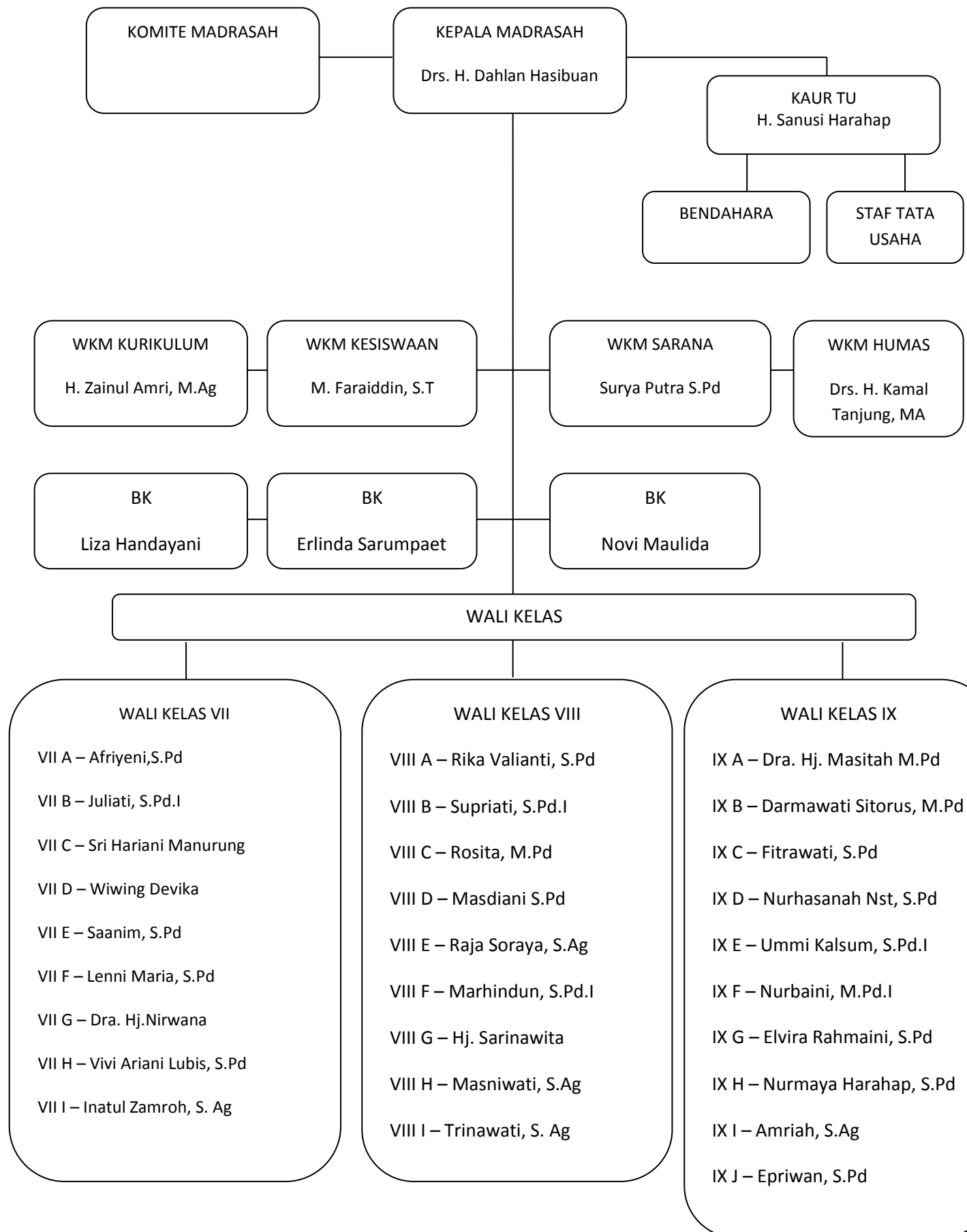
1. Mengoptimalkan fungsi perpustakaan, laboratorium dan fasilitas lain yang menunjang peningkatan mutu madrasah.

4. Struktur Organisasi

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu terdiri dari organisasi yang berstruktur dan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yakni Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu. Struktur organisasi MTs Negeri 1 Labuhanbatu terdiri dari:

- a. Komite Madrasah
- b. Kepala Madrasah
- c. Urusan Tata-Usaha
- d. WKM Bidang Kesiswaan
- e. WKM Bidang Kurikulum
- f. WKM Bidang Sarana Prasarana
- g. Koordinasi Bimbingan dan Penyuluhan
- h. Wali Kelas
- i. Guru Bidang Studi
- j. Siswa

Hubungan dan kedudukan organisasi-organisasi tersebut dalam Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat dapat digambarkan dengan lebih jelas dalam bagan berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu**5. Data Guru MTs Negeri Rantauprapat**

Guru adalah orang yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik. Berdasarkan latar belakang pendidikan dan ijazah yang dimiliki/ keadaan guru dan tenaga kependidikan lainnya diklarifikasikan melalui tabel sebagai berikut:

KEPALA SEKOLAH DAN GURU BERDASARKAN JABATAN, GOLONGAN DAN JENIS KELAMIN											
STATUS KEPEGA WAIAN	JABAT AN	KEPSEK DAN GURU TETAP				TIDAK TETAP			JUMLAH		
		GOL I	GOL II	GOL III	GOL IV	PNS	NPNS	GB	L	P	JLH
TETAP	KEPSEK								1		
	GURU PNS DIKNAS								1	1	
	GURU PNS DEPAG								8	49	57
	GURU TETAP										
TIDAK TETAP	GURU TIDAK TETAP								5	7	
	GURU BANTU										
JUMLAH SELURUH									15	57	57

Gambar 4.3 Data Guru MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Sebagian besar guru yang mengajar di MTs Negeri 1 Labuhanbatu telah menamatkan pendidikan tinggi strata satu (S1). Dan beberapa diantaranya telah menamatkan pendidikan tinggi strata dua.

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang ada di MTs Negeri 1 Labuhanbatu sudah tidak ada guru yang berjenjang SMA/MA dan sudah PNS. Namun masih ada beberapa diantaranya yang masih honorer.

6. Data Siswa MTs Negeri Rantauprapat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu mengasuh 26 kelas, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Kelas VII berjumlah 9 kelas terdiri dari 4 kelas unggulan dan 5 kelas regular.
- b. Kelas VIII berjumlah 8 kelas, terdiri dari 3 kelas unggulan dan 5 kelas regular.
- c. Kelas IX berjumlah 10 kelas, terdiri dari 2 kelas unggulan, 2 kelas utama dan 5 kelas regular.

Jumlah siswa yang belajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat adalah 706, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kelas VII berjumlah 259 siswa.
- b. Kelas VIII berjumlah 231 siswa.
- c. Kelas IX berjumlah 216 siswa.

7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Negeri Rantauprapat

Salah satu unsur yang paling penting dalam menunjang pencapaian tujuan pembelajaran adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang merupakan unsur yang menunjang efektifitas kerja guru. Untuk mewujudkan kegiatan belajar mengajar yang efektif, pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu didukung oleh berbagai sarana dan prasarana sebagai berikut:

- a. Kelas

Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu pada umumnya berlangsung di dalam kelas. Setiap kelompok belajar siswa (kelas) memiliki satu ruang kelas. Setiap ruangan kelas siswa dilengkapi dengan papan tulis, meja, kursi dan peralatan lainnya.

b. Kantor

Selain kelas, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu juga memiliki ruangan-ruangan khusus yang digunakan sebagai kantor, yakni:

1. Kantor Kepala Madrasah.
2. Kantor Tata Usaha.
3. Kantor Hubungan Masyarakat.
4. Kantor Urusan Kesiswaan.
5. Kantor OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah).

c. Laboratorium

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Labuhanbatu juga memiliki 3 laboratorium yang digunakan sebagai sarana dalam pembelajaran. Ketiga laboratorium tersebut adalah:

1. Laboratorium Ilmu Pengetahuan Alam yang berisi alat peraga ilmu-ilmu alam.
2. Laboratorium komputer yang digunakan untuk praktik komputer.

Akan tetapi jumlah komputer yang tersedia di sekolah tidak sepadan dengan jumlah siswa. Saat ini, Madrasah Tsanawiyah Negeri

Rantauprapat hanya memiliki 24 komputer, dua di antaranya rusak dan tidak dapat digunakan.

3. Laboratorium multimedia, yakni ruangan yang dilengkapi dengan infokus, televisi, pemutar DVD dan tape. Ruangan ini digunakan apabila guru menggunakan media pembelajaran audio-visual.

- d. Perpustakaan
- e. UKS (Unit Koperasi Sekolah)
- f. Kamar Mandi
- g. Gudang
- h. Tempat ibadah
- i. Tempat Tinggal Penjaga Sekolah.

Penelitian ini menunjukkan sarana dan prasarana yang dimiliki sangat menunjang kegiatan belajar mengajar dan dapat menambah wawasan peserta didik. Hal ini dikarenakan sangat mendukung proses pembelajaran.

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus penelitian diarahkan pada upaya mengungkapkan hasil temuan penelitian di MTs Negeri 1 Labuhanbatu yang berpedoman pada fokus masalah penelitian yaitu tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu. Deskripsi yang berkaitan dengan temuan khusus penelitian ini, disusun berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi selama penelitian.

1. Peran kepemimpinan di MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Berkaitan dengan kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas kepala sekolah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk membembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas.

Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru selaku pimpinan di MTs Negeri 1 Labuhanbatu adalah sebagai berikut:

“Saya sebagai kepala sekolah tentunya sudah mengetahui apa peran sebagai kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajerial, administrator, supervisor, leader, innovator, serta motivator. Semua ini sudah terprogram dengan jelas dalam rincian tugas operasional. bahkan tidak hanya kepala sekolah tetapi seluruh staf dan guru juga wajib mengetahui tugasnya masing-masing untuk dijalankan sebagaimana mestinya. Yang mana yang pertama sebagai educator yaitu memberikan pembinaan, pengarahan kegiatan belajar, briefing sebelum masuk kelas, dan mengevaluasi persiapan dan proses pembelajaran guru, yang kedua sebagai manager yaitu saya selaku kepala madrasah disini menyusun rencana kerja, memberi tugas guru dengan jelas, mengelola sarana, dan melibatkan guru dalam kegiatan madrasah, yang ketiga sebagai administrator yaitu mengkoordinasi, memberi pengarahan, mengoptimalkan sarana prasarana dan dibantu staf TU mengembangkan administrasi dan menyiapkan kebutuhan guru untuk proses belajar, yang keempat sebagai supervisor yaitu mengawasi pelaksanaan pembelajaran di kelas dengan kunjungan kelas hingga memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru, yang kelima sebagai leader yaitu menyampaikan visi dan misi lembaga kepada seluruh guru, berbuat demokratis terhadap bawahan dan lainnya, yang keenam sebagai inovator yaitu pendelegasian tugas khusus kepada guru dan memberikan tauladan dalam melaksanakan hasil keputusan, dan yang terakhir sebagai motivator yaitu menciptakan keunggulan madrasah, membuat event-event, dan member kesempatan pengembangan karir bagi setiap guru.”

Wawancara diatas menunjukan bahwa kepala madrasah melakukan peranannya sebagai pemimpin di Madrasah ini, hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama wakil kepala madrasah/ WKM kurikulum di

MTs Negeri 1 Labuhanbatu mengenai kegiatan kepala madrasah dalam peranannya sebagai pemimpin sebagai berikut:

“Ya beliau sangat komitmen terhadap mutu sehingga fokus beliau terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sangat tinggi, tentu saja akan perhatiannya kepada kompetensi guru, beliau berusaha memfasilitasi dan mendorong guru secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensinya sehingga menjadi guru yang profesional, ada beberapa yang sering dilakukan yaitu pembinaan berbentuk briefing sebelum masuk kelas, in house training, memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti seminar-pelatihan, dan bahkan memberikan peluang untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.”

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah memang menjalankan peranannya sebagai pemimpin/ kepala madrasah yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajerial, administrator, supervisor, leader, innovator, serta motivator untuk mengembangkan profesionalisme seorang guru.

Selanjutnya untuk mengetahui terkait dengan peran kepala madrasah, penulis mengadakan wawancara dengan sejumlah guru yang telah sertifikasi. Sejalan dengan hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Bahasa Indonesia beliau mengatakan:

“Saya termasuk yang sudah sertifikasi, kami menyadari bahwa peran kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sangatlah baik, kami dibimbing, diarahkan, dibina agar dalam mengajar atau menjadi guru lebih profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah mengikutsertakan para guru dalam penataran, pelatihan, workshop serta seminar yang dibiayai oleh sekolah.”

Sejalan dengan hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Matematika beliau mengatakan:

“Sebagai seorang guru yang telah lama disini saya sangat terbantu sekali atas arahan, perhatian, binaan beliau sehingga saya khususnya dan umumnya guru-guru yang di sini bisa sejajar dengan guru madrasah lain sehingga kami bisa mengikuti sertifikasi guru, kami diajak diskusi, bertukar pikiran untuk memecahkan permasalahan, kesulitan, keruwetan dalam proses kegiatan belajar mengajar, untuk pembuatan RPP biasanya dilakukan awal tahun secara bersama-sama dalam satu waktu yang telah di sepakati sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, kepala sekolah juga memberikan kegiatan pengembangan mutu guru yakni melalui rapat rutin yaitu rapat kerja rutin di sekolah, kemudian mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan-pelatihan seperti seminar, lokakarya, workshop, MGMP dan lain-lain.”

Berdasarkan paparan hasil wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah di Madrasah ini baik dan berjalan lancar sebagaimana seharusnya yang dilakukan oleh pemimpin di suatu lembaga pendidikan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang kepala madrasah, harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk membuat seluruh stafnya faham akan sesuatu yang harus mereka

kerjakan, dan mampu mendorong mereka untuk bekerja memajukan institusi sekolahnya.

Dengan keprofesionalan kepala madrasah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Labuhanbatu mengenai langkah-langkah kepala madrasah dalam menngembangkan profesionalisme guru beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Langkah-langkah yang saya lakukan yaitu terutama untuk melihat kompetensi pedagogiknya guru, nah dengan pembinaan supervisi secara individual maupun secara kelompok, kalau secara individual meliputi kunjungan kelas, secara kelompok dengan melalui rapat guru, dan juga untuk meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Lalu memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru termasuk untuk guru berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan terhadap guru maupun pegawai yang berprestasi.”

Dari pemaparan kepala madrasah dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru yaitu meningkatkan pengetahuan guru meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah mengenai langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam menngembangkan profesionalisme guru beliau mengatakan:

“Saya melihat kepala madrasah ini membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, memberikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Dan dengan diberikannya kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.”

Dari pemaparan wakil kepala madrasah dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan di MT s Negeri 1 Labuhanbatu ini cukup baik, dengan memberikan tanggung jawab dan kewenangan kerja

kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.

Dan dikuatkan juga dengan hasil wawancara guru bidang studi mata pelajaran Bahasa Indonesai beliau mengatakan:

“Ya, kepala sekolah memberikan kepada kami tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Dan dengan melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kami dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, kami para guru dituntut untuk meningkatkan kesejahteraan serta dalam memberikan pelayan sebaik-baiknya, menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas.”

Sejalan dengan hasil wawancara guru mata pelajaran Matematika beliau mengatakan:

“langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah bagus, saya sangat mendukung kegiatan yang dilakukan kepala madrasah yaitu karena tujuannya untuk mengevaluasi sejauh mana kita mengajar di kelas agar dapat membantu para guru khususnya dalam menghadapi permasalahan yang kami temukan dalam mempersiapkan yang berhubungan dengan proses pembelajaran.”

Dari pemaparan guru bidang mata pelajaran Bahasa Indonesia dan Matematika dapat disimpulkan langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru yaitu banyak yang dilakukan terutama membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan

terhadap prestasi kerja guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Dengan adanya ini maka akan sangat membantu para guru untuk mengetahui letak kekurangan dan kelebihan dirinya dalam menyiapkan suatu program pembelajaran, karena pada dasarnya adalah bantuan yang diberikan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru.

2. Kendala-kendala di MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Untuk meningkatkan profesionalisme guru yang harus dilakukan oleh kepala madrasah adalah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam setiap pelaksanaan suatu program yang telah direncanakan pasti tidak lepas dari yang namanya hambatan maupun kesulitan, sesuai yang diuraikan kepala madrasah sebagai berikut:

“Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan, termasuk dalam menjalankan keprofesionalismean seorang guru. Kendala yang ada seperti sarana prasarana yang masih kurang, pembiayaan yang kurang, dan

faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya.”

Sejalan dengan ini wawancara dengan wakil kepala madrasah mengatakan:

“Hambatan ataupun kendalanya kalau saya lihat yaitu, sarana prasarana yang harus diperbaiki lagi, dana, dan kompetensi yang dimiliki guru itu sendiri. Karena kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugas, masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.”

Dari observasi yang dilakukan peneliti mengenai kendala-kendala diantaranya sarana prasarana yang harus diperbaiki lagi, dan lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Dan masih terdapat beberapa guru kurangnya persiapan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajarannya sebelum melaksanakan pembelajaran yaitu berupa RPP. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG.

Sejalan dengan itu, berdasarkan wawancara dengan guru mata pelajaran Bahasa Indonesia mengatakan:

“Kendala-kendala yang terjadi yaitu berkenaan dengan sarana prasarana yang perlu beberapa yang harus diperbaiki ya tergantung pada situasi dan bidang studi tertentu, dan memang seharusnya seorang guru dituntut untuk menyiapkan seluruh perangkat pembelajaran dan potensinya yang akan dilaksanakan di dalam kelas. Maka kita sebagai guru harus memiliki kompetensi-kompetensi dan kemampuannya dalam hal belajar mengajar,

karena kebijakan pendidikan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.

Kendala lain yang dihadapi dalam peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalisme yaitu lemahnya motivasi yang dimiliki oleh pihak guru ini dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalannya. Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru-guru disini tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.”

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, yang menjadi factor penghambat lainnya yaitu memang sudah kewajiban seorang guru untuk melakukannya.

Sejalan dengan hasil wawancara kepada guru mata pelajaran Matematika mengungkapkan:

“Kendalanya ya berupa sarana prasarana tergantung pada bidang studi yang mana, jika itu IPA maka alat laboratorium yang masih kurang, terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya.”

Dari hasil wawancara di atas bahwa kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru yaitu berkenaan dengan sarana prasarana yang perlu beberapa diperbaiki, terdapat beberapa kurangnya kemampuan guru dalam hal mengajar, kurangnya motivasi karena

penghasilan yang sama, dan intinya faktor dalam diri guru itu sendiri dimana harus dapat meluangkan waktunya untuk ikut dalam pelatihan, membuat rancangan tugas serta pembagian tugas yang diberikan kepada guru, mengadakan rapat-rapat koordinasi dengan pimpinan dan walikelas dalam tiap bulannya sebagai wujud pengorganisasian di madrasah ini,

3. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai upaya yang akan dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru sebagai berikut:

“Upaya yang dapat saya lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru baik kompetensi pedagogiknya, kompetensi kepribadiannya, kompetensi profesional dan kompetensi

sosialnya, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan atau pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan/ diklat, perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dengan adanya sertifikasi agar memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja sama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar, akta, dan lain sebagainya.”

Penjelasan yang dipaparkan oleh responden di atas terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan Kepala Sekolah baik itu dari memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru- guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala sekolah, responden menjelaskan bahwa upaya kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar terhadap peningkatan keprofesionalismeannya, lokakarya dan penataran, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk

mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. diantaranya dijelaskan kembali oleh wakil kepala sekolah di bawah ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah tentang upaya kepala madrasah dalam mengemangkan profesionalisme guru mengatakan:

“Nah, upaya kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan upaya pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun kelompok kerja guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya diadakannya pelatihan (Diklat). Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Melalui program sertifikasi guru. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui secara bersama-sama dengan jalan pendidikan maupun pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan.”

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu cukup baik, dikarenakan penjelasan dari responden di atas yang telah mengikuti program-program diantaranya Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan Diklat (pelatihan), penataran serta lokakarya yang sebagaimana mestinya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Sejalan dengan itu, berdasarkan wawancara dengan seorang guru mata pelajaran bahasa Indonesia, mengatakan:

“Biasanya yaitu kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam workshop dan seminar tentang profesionalisme guru, selanjutnya diadakannya pelatihan-pelatihan atau diklat pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Mengikut musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauhmana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan kami tugas untuk membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan tindakan kelas.

Kepala sekolah juga menggunakan cara metode langsung dalam bentuk teknik kelompok dan individual. Teknik kelompok melalui pelaksanaan rapat supervisi, teknik individual melalui kunjungan kelas dan ditindaklanjuti dengan pembicaraan individual. Pembicaraan tersebut bertujuan untuk membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya.”

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh guru mata pelajaran Matematika, mengatakan:

“Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya yaitu dengan pelathan (diklat),

pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (mgmp). Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya. Upaya lain yang dilakukan yaitu lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.”

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, Kelompok Kerja Guru (KKG), yang mana tujuan dari diadakannya Kelompok Kerja Guru untuk meningkatkan kompetensi peserta kelompok kerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan berkelanjutan. Selain itu dengan diadakannya Kelompok Kerja Guru, guru juga dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai guru dan persiapan guru dalam menghadapi proses sertifikasi.

Selanjutnya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang berfungsi sebagai wadah maupun sarana

komunikasi, konsultasi, dan tukar pengalaman. MGMP ini diharap tujuannya dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat) perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.

Kepala sekolah dan pengawas berperan penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. Oleh karena itu kepala sekolah dan pengawas disini berperan dalam melakukan supervisi terhadap program yang telah dibuat, untuk membantu mengembangkan program tersebut dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan mereka tugas untuk membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan tindakan kelas. Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini. Berdasarkan pada paparan di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu.

1. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 1

Labuhanbatu

Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung pada Dinas pendidikan yang berada pada Pemerintahan Kabupaten, mengembang visi misi pendidikan, dimana dinamika pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga edukatif dituntut pelaksanaan tugas sebagai guru sedapat mungkin bertindak sebagai agen pembelajaran yang profesional. Dalam usaha memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam hal ini seorang guru, dalam acuan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajarannya adalah mengacu pada Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menyatakan Guru adalah pendidik profesional. Untuk itu guru dipersyaratkan lebih memberdayakan dirinya dalam menyongsong perubahan paradigma pendidikan dari mengajar ke proses pembelajaran.

Secara umum bahwa peran apa yang harus Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa indikator setiap peran kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu antara lain sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, serta peran *motivator*. Sebagai *educator* yaitu memberikan pembinaan, pengarahan kegiatan belajar, briefing sebelum masuk kelas, dan mengevaluasi persiapan dan proses pembelajaran guru. Sebagai *manager* yaitu menyusun rencana kerja, memberi tugas guru dengan jelas, mengelola sarana, dan melibatkan guru dalam kegiatan madrasah. Sebagai *administrator* yaitu mengkoordinasi, memberi pengarahan, mengoptimalkan sarana prasarana dan dibantu staf TU mengembangkan administrasi dan menyiapkan kebutuhan guru untuk proses belajar. Sebagai *supervisor* yaitu mengawasi pelaksanaan pembelajaran di kelas dengan kunjungan kelas hingga memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru. Sebagai *leader* yaitu menyampaikan visi dan misi lembaga kepada seluruh guru, berbuat demokratis terhadap bawahan dan lainnya. Sebagai *inovator* yaitu pendelegasian tugas khusus kepada guru dan memberikan tauladan dalam melaksanakan hasil keputusan. Dan yang terakhir sebagai *motivator* yaitu menciptakan keunggulan madrasah, membuat event-event, dan member kesempatan pengembangan karir bagi setiap guru.

Untuk menjadikan guru yang profesional ternyata kepada madrasah tidak hanya mengandalkan fungsi dan peran kepala madrasah saja

sebagaimana teori umum yang terangkum dalam EMASLIM, namun faktor lain yang juga mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru yakni: *azas kekeluargaan dan kebersamaan yang diperankan oleh kepala madrasah* dan *ruh semangat pengabdian untuk beribadah* yang terbentuk dan di ajarkan oleh agamanya, maka kepala madrasah dalam hal ini harus menjadi *promotor* bagi guru tersebut .

Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

2. Kendala-kendala dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan

pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Masih ada beberapa guru yang kurang terpacu dan termotivasi untuk memberdayakan diri, lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Dan masih terdapat beberapa guru kurangnya persiapan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajarannya sebelum melaksanakan pembelajaran yaitu berupa RPP. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa guru-guru harus lebih giat lagi dalam pembelajaran dan meningkatkan kemampuan kompetensinya guna meningkatkan profesionalismenya sebagai guru yang professional. Baik dengan pelatihan peningkatan profesi ataupun pelatihan-pelatihan yang diadakan dinas atau kepala madrasah. Sebab seorang guru yang dikatakan profesional adalah guru yang memenuhi persyaratan standar baik dari segi akademik, kompetensi, profesi dan kinerjanya sebagai guru.

3. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme gurudi MTs Negeri 1 Labuhanbatu

Penelitian ini menunjukkan bahwa sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala madrasah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku menejer dalam upaya menumbuhkembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Upaya pembinaan kepala madrasah harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik interaksi antar pemimpin dan bawahan juga teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif, sehingga apa yang diinginkan dapat diikuti

dengan baik dan terah. Dengan demikian tugas yang begitu banyak yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dapat didelegasikan kepada guru tentunya dengan tepat, artinya guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan yang kita harapkan.

Upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru dengan mengikuti program-program diantaranya Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan Diklat (pelatihan), penataran serta lokakarya yang sebagaimana mestinya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Jadi perlu adanya evaluasi, maka dari itu evaluasi ini dapat memotivasi para guru dan dijadikan sebuah masukan bagi guru untuk tindakan mereka yang mana yang harus dipertahankan dan mana yang harus dihilangkan. Selain itu juga evaluasi ini sangat berdampak bukan hanya kepada guru tetapi kepada lembaga juga, sebab apabila lembaga memiliki guru yang professional, maka lembaga pendidikan memiliki mutu yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil, maka secara umum dapat disimpulkan:

1. Peranan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini baik, ada pun peran yang dilakukan kepala madrasah yakni sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator*, serta peran *motivator*.
2. Berkenaan dengan sarana prasarana yang perlu beberapa diperbaiki, terdapat beberapa kurangnya kemampuan guru dalam hal mengajar, kurangnya motivasi karena penghasilan yang sama, dan intinya faktor dalam diri guru itu sendiri dimana harus dapat meluangkan waktunya untuk ikut dalam pelatihan, baik pelatihan yang dilakukan oleh kepala madrasah sendiri maupun diluar madrasah.
3. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru dengan memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru melalui KKG, MGMP, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu

dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan data yang ditemukan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu, yaitu:

1. Kepala madrasah khususnya MTs Negeri 1 Labuhanbatu agar senantiasa secara terus menerus menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dan hendaknya selalu berusaha terus menerus menggali ilmu agar dapat memimpin sekolah dengan baik dan agar dapat memberi pendekatan kepada guru-gurunya, karena kepala madrasah yang dapat sangat berpengaruh terhadap guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. Guru-guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu hendaknya mampu termotivasi dengan kegiatan yang diberikan oleh kepala madrasah dan sebaiknya senantiasa untuk terus mengembangkan keprofesionalannya dari waktu ke waktu dengan menghasilkan murid-murid yang berprestasi sebagai pembuktian tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Moch Idochi. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asmara, U. Husna. (1985). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bukhari, *al- Jami'us Sahih, jilid 1*.
- Danim, Sudarwan. (2013). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Agama RI.(2010). *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jil. 1*, Jakarta: Lentera Abadi.
- Didin Kurnadin dan Imam Machali. (2016). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosda Karya.
- Engkoswara dan Aan Komariah. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hadijaya, Yusuf. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Ishaq, dkk. (2016). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4. No. 1, <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2616>, diakses pada tanggal 06 Februari 2019.
- Khatib Pahlawan Kayo. (2005). *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Komara, Endang. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas dan Peningkatan Profesionalitas Guru*. Bandung: Refika Aditama.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Latifatul Inayati, Nurul. (2014). *“Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014”*. Skripsi Studi Magister Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. diakses pada tanggal 10 Februari 2019.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GaungPersada Press.
- Mudlofir, Ali. (2013). *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Musfah, Jegen. (2015). *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Prayitno. (2017). *Konseling Profesional yang Berhasil*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rokhmat, Nur. (2005). *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP N 18 Semarang*, Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang. diakses pada tanggal 10 Februari 2019.
- Ruslan, Rosady. (2008). *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusman. (2017). *Belajar dan Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sukmadinata dan Nana Syaodih. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Salim dan Syahrur. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Kependidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. Bandung: PT RefikaAditama.

Syafaruddin. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Ciputat Free Group.

Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran I

PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI DI MTS NEGERI RANTAUPRAPAT

No.	Dokumentasi Penelitian	Cheklis
1	Sejarah Madrasah	√
2	Visi dan Misi Madrasah	√
3	Struktur Organisasi	√
4	Keadaan/ Data Guru dan Siswa	√
5	Sarana dan Prasarana	√
6	Rekaman Foto	√

Lampiran II

INSTRUMEN WAWANCARA

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI DALAM RANGKA PENELITIAN YANG BERJUDUL “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI 1 LABUHANBATU”

A. Pedoman Wawancara Kepala Madrasah

1. Apakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab bapak sebagai kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
2. Disini kan bapak selaku kepala madrasah bisa juga dikatakan sebagai *leadear*, apa sih yang bapak tahu mengenai kepemimpinan?
3. Nah, berhubung berbicara tentang kepemimpinan ni pak, Apakah peran bapak sebagai kepala madrasah di Madrasah ini guna untuk mengembangkan profesionalisme guru?
4. Bagaimana cara bapak melaksanakan atau langkah-langkah bapak terhadap pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
5. Apakah kendala-kendala yang bapak temui dalam memimpin untuk mengembangkan profesionalisme guru?
6. Bagaimana tindakan/ solusi yang bapak lakukan dalam menghadapi hambatan tersebut?
7. Apa saja upaya yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?

B. Pedoman Wawancara Wakil Kepala Madrasah

1. Apakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab bapak sebagai wakil kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhan batu ini?
2. Bagaimana menurut bapak kepala madrasah ini menjalankan tugasnya sebagai leader?
3. Lalu, bagaimana peranan kepala madrasah yang bapak lihat dalam mengembangkan profesionalisme guru?
4. Apa saja langkah-langkah kepala madrasah terhadap pengembangan profesionalisme guru?
5. Apa kendala-kendala kepala madrasah terhadap pengembangan profesionalisme guru?
6. Bagaimana tindakan/ solusi yang kepala madrasah lakukan dalam menghadapi hambatan tersebut?
7. Apa saja upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah ini?

C. Pedoman Wawancara Guru

1. Apa sajakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab ibu selaku guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu untuk menjadi seorang guru yang profesional?
2. Bagaimana pandangan ibu dengan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
3. Bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
4. Apakah kepala madrasah mampu menjalankan fungsinya sebagai *Leader/* Pemimpin di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
5. Bagaimana kepala madrasah menjalankan perannya sebagai pendidik untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
6. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
7. Apakah kepala sekolah memberikan solusi?
8. Bagaimana kepala madrasah menjalankan tugasnya sebagai pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru?
9. Apa kendala-kendala kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah ini?
10. Kemudian apakah dampak positif dan negative terhadap guru-guru ini?
11. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah ini?

Lampiran III

HASIL WAWANCARA DALAM RANGKA PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI UNTUK PENYUSUNAN SKRIPSI YANG BERJUDUL “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI 1 LABUHANBATU”

Wawancara Kepala Madrasah

- Nama : Drs. H. Dahlan Hasibuan
- Jabatan : Kepala Madrasah
- Tempat : Ruang Kepala Sekolah
- Peneliti : Apakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab bapak sebagai kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
- Kepala Madrasah : Tugas saya sebagai edukator, sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator dan sebagai supervisor kemudian sebagai leader atau pemimpin, sebagai inovator dan motivator, itu yang menjadi tugas tugas saya sebagai kepala madrasah. Jadi yang saya laksanakan ke bawah ya sistem yang saya buat.
- Peneliti : Disini kan bapak selaku kepala madrasah bisa juga dikatakan sebagai *leadear*, apa sih yang bapak tahu mengenai kepemimpinan?
- Kepala Madrasah : *Petama*, Seorang pemimpin itu apa yang dilakukan karena melaksanakan perintah Allah, karena kita Kholifah di muka bumi maka kita wakilnya Allah dalam berbuat atas kehendaknya Allah, jadi seorang pemimpin itu tak pernah putus asa menghadapi berbagai problem dan masalah. *Kedua*,

pemimpin itu bila ingin mendapat pujian maka harus punya sifat lebih, lebih kasihnya dan lebih sayang kepada bawahannya. *Ketiga*, karena dia menyadari bahwa pujian yang dia dapatkan itu tanpa ada bawahan tidak mungkin dia dapatkan dengan baik, maka seorang pemimpin harus loyal kepada bawahannya. *Keempat*, pemimpin itu harus siap berkorban karena tempat tumpuhan terakhir dari permasalahan, tempat terakhir untuk ambil sikap dan keputusan jangan sampai salah keputusannya, karena Kepala Madrasahlah tempat tertinggi untuk segala permasalahan di lembaga itu. *Kelima*, seorang pemimpin itu jangan hanya bias menyalahkan, tapi harus bisa memberikan jalan keluar yang lurus dan terbaik. Itulah yang saya coba untuk aplikasikan dalam saya memimpin Madrasah ini.

Peneliti : Nah,berhubung berbicara tentang kepemimpinan ni pak, Apakah peran bapak sebagai kepala madrasah di Madrasah ini guna untuk mengembangkan profesionalisme guru?

Kepala Madrasah : Saya sebagai kepala sekolah tentunya sudah mengetahui apa peran sebagai kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajerial, administrator, supervisor, leader, innovator, serta motivator. Semua ini sudah terprogram dengan jelas dalam rincian tugas operasional.bahkan tidak hanya kepala sekolah tetapi seluruh staf dan guru juga wajib mengetahui tugasnya masing-masing untuk dijalankan sebagaimana mestinya. Yang mana yang pertama sebagai educator yaitu memberikan pembinaan, pengarahan kegiatan belajar, briefing sebelum masuk kelas, dan mengevaluasi persiapan dan proses pembelajaran guru, yang kedua sebagai manager yaitu saya selaku kepala madrasah disini menyusun rencana kerja, memberi tugas guru dengan jelas, mengelola sarana, dan melibatkan guru dalam kegiatan madrasah, yang

ketiga sebagai administrator yaitu mengkoordinasi, memberi pengarahan, mengoptimalisasi sarana prasarana dan dibantu staf TU mengembangkan administrasi dan menyiapkan kebutuhan guru untuk proses belajar, yang keempat sebagai supervisor yaitu mengawasi pelaksanaan pembelajaran di kelas dengan kunjungan kelas hingga memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru, yang kelima sebagai leader yaitu menyampaikan visi dan misi lembaga kepada seluruh guru, berbuat demokratis terhadap bawahan dan lainnya, yang keenam sebagai inovator yaitu pendelegasian tugas khusus kepada guru dan memberikan tauladan dalam melaksanakan hasil keputusan, dan yang terakhir sebagai motivator yaitu menciptakan keunggulan madrasah, membuat event-event, dan member kesempatan pengembangan karir bagi setiap guru.

Peneliti : Apa yang bapak lakukan dalam menjalankan peran bapak sebagai kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru?

Kepala Madrasah : Di sini kami selalu memberikan motivasi kalau seandainya itu ada pelatihan-pelatihan kami akan mengikutsertakan dan kami mengadakan minimal ada dua kali pelatihan, mengikuti MGMP penataran atau diklat, workshop, baik dalam kota maupun luar kota. Ya untuk seluruh guru yang sifatnya menambah bekal bagi guru-guru sehingga di dalam melaksanakan tugasnya akan lebih baik.

Peneliti : Bagaimana cara bapak melaksanakan atau langkah-langkah bapak terhadap pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?

Kepala Madrasah : Langkah-langkah yang saya lakukan yaitu terutama untuk melihat kompetensi pedagogiknya guru, nah dengan

pembinaan supervisi secara individual maupun secara kelompok, kalau secara individual meliputi kunjungan kelas, secara kelompok dengan melalui rapat guru, dan juga untuk meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Lalu memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru termasuk untuk guru berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan terhadap guru maupun pegawai yang berprestasi.

Peneliti : Apakah kendala-kendala yang bapak temui dalam memimpin untuk mengembangkan profesionalisme guru?

Kepala Madrasah : Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan, termasuk dalam menjalankan keprofesionalismean seorang guru. Kendala yang ada seperti sarana prasarana yang masih kurang, pembiayaan yang kurang, dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya.

Peneliti : Bagaimana tindakan/ solusi yang bapak lakukan dalam menghadapi hambatan tersebut?

Kepala Madrasah : Menurut saya dalam menghadapi hambatan mengenai sarana prasarana, pembiayaan yang kurang, dan faktor dari guru tersebut itu tadi, maka dari itu dengan mengadakan rapat atau musyawarah dengan para guru, staf dan wali murid yaitu untuk menjalin kerjasama yang kepada semua pihak terutama dalam memperbaiki sarana dan prasarana dan untuk guru-guru yang dalam pembelajarannya tidak sesuai dengan yang tertulis di RPP maka untuk itu saya mengadakan workshop secara bersama-sama.

Peneliti : Apa saja upaya yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?

Kepala Madrasah : Upaya yang dapat saya lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru baik kompetensi pedagogiknya, kompetensi kepribadiannya, kompetensi profesional dan kompetensi sosialnya, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan atau pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan/ diklat, perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dengan adanya sertifikasi agar memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja sama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan

mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar, akta, dan lain sebagainya.

Wawancara Wakil Kepala Madrasah

- Nama : H. Zainul Amri, M.Ag
- Jabatan : WKM Kurikulum
- Tempat : Ruang Guru
-
- Peneliti : Apakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab bapak sebagai wakil kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhan batu ini?
- Wakasek : Ya sebagai wakil kepala madrasah sebenarnya saya ini WKM bidang kurikulum. Jadi tugas pokok saya menjalankan kurikulum yaitu masuklah kegiatan belajar mengajar evaluasi terhadap mata pelajaran juga kemudian mengatur guru membuat roster dan banyak lagi tapi intinya saya ini mengurus kurikulum saja.
- Peneliti : Bagaimana menurut bapak kepala madrasah ini menjalankan tugasnya sebagai leader?
- Wakasek : Ya kepemimpinan kepala madrasah kita ini cukup bagus, yang mana kepala madrasah ini adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Kepala Madrasah juga adalah seorang ahli dalam organisasi atau masyarakat yang diharapkan menggunakan pengaruh dalam melaksanakan dan mencapai visi dan misi madrasah ini. Dia adalah memimpin dan bukan menggunakan kedudukan untuk memimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu peranan dan proses mempengaruhi orang lain.
- Peneliti : Lalu, bagaimana peranan kepala madrasah yang bapak lihat dalam mengembangkan profesionalisme guru?

- Wakasek : Ya beliau sangat komitmen terhadap mutu sehingga fokus beliau terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sangat tinggi, tentu saja akan perhatiannya kepada kompetensi guru, beliau berusaha memfasilitasi dan mendorong guru secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensinya sehingga menjadi guru yang profesional, ada beberapa yang sering dilakukan yaitu pembinaan berbentuk briefing sebelum masuk kelas, in house training, memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti seminar-pelatihan, dan bahkan memberikan peluang untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- Peneliti : Apa saja langkah-langkah kepala madrasah terhadap pengembangan profesionalisme guru?
- Wakasaek : Saya melihat kepala madrasah ini membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, memberikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Dan dengan diberikannya kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.
- Peneliti : Apa kendala-kendala kepala madrasah terhadap pengembangan profesionalisme guru?

- Wakasek : Hambatan ataupun kendalanya kalau saya lihat yaitu, sarana prasarana yang harus diperbaiki lagi, dana, dan kompetensi yang dimiliki guru itu sendiri. Karena kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugas, masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
- Peneliti : Bagaimana tindakan/ solusi yang kepala madrasah lakukan dalam menghadapi hambatan tersebut?
- Wakasek : Karena saya juga sebagai wakil bidang kurikulum solusi yang kita tawarkan yaitu kita akan melaksanakan supervisi jadi guru harus sudah mempersiapkan perangkat pembelajaran. Kalaupun ada kendala lain maka kita beri motivasi dan arahan kepada guru karena memang kewajiban seorang guru untuk mempersiapkannya.
- Peneliti : Apa saja upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah ini?
- Wakasek : Nah, upaya kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan upaya pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun kelompok kerja guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru

mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya diadakannya pelatihan (Diklat). Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Melalui program sertifikasi guru. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui secara bersama-sama dengan jalan pendidikan maupun pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan.

Wawancara Guru

- Nama : Afriyeni, S.Pd
- Jabatan : Guru Bahasa Indonesia
- Tempat : Ruang Guru
-
- Peneliti : Apa sajakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab ibu selaku guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu untuk menjadi seorang guru yang profesional?
- Guru B.Indo : Ya, tugas guru terutama kan tugas pokoknya mengajar, dalam mengajar itu ada perlengkapan mengajar yaitu administrasi mengajar, sebelum mengajar itu dia harus menyiapkan perangkat pembelajaran seperti kurikulumnya, silabusnya, RPP nya, absennya, daftar hadir, dan juga nanti penilaiannya. Disamping itu guru sebagai pendidik dan pengajar, apa artinya itu mengajar, kalau mengajar ia mentransfer ilmu, kalau mendidik dia terus mengontrol dan memantau perkembangan dari segi akademik dan sosial anak ini, nah itulah tugas dan tanggungjawab guru.
- Peneliti : Bagaimana pandangan ibu dengan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
- Guru B.Indo : Ya bagus
- Peneliti : Bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?
- Guru B. Indo : Ya hubungan kepala sekolah bagus, artinya selalu memberikan arahan dan bimbingan baik dalam keadaan formal ataupun informal. Kalau informal ketika bertemu guru ada yang perlu diberikan arahan maka diberikan arahan.

Ketika formal itu dalam rapat. Jadi kita setiap saat ada jadwal kegiatan rapat kita yang pertama awal tahun ajaran baru, sebelum pembagian rapot, setelah pembagian rapot, akhir tahun ajaran baru dan setiap kenaikan kelas dan menghadapi ujian semester atau ujian akhir sekolah. Itulah rapat bimbingan komunikasi kepala sekolah dengan guru.

Peneliti : Apakah kepala madrasah mampu menjalankan fungsinya sebagai *Leader*/ Pemimpin di MTs Negeri 1 Labuhanbatu ini?

Guru B. Indo : Ya mampu ya itu tadi salah satu menjalankan itu yang pertama kepala mensupervisi ke kelas melihat guru-guru mengajar, kedua supervisi *manager* yaitu bagian administrasi nah itu yang dijalankan oleh bapak kepala madrasah jadi ada dua yaitu administrasi dan akademik.

Peneliti : Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru?

Guru B. Indo : Saya termasuk yang sudah sertifikasi, kami menyadari bahwa peran kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sangatlah baik, kami dibimbing, diarahkan, dibina agar dalam mengajar atau menjadi guru lebih profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah mengikutsertakan para guru dalam penataran, pelatihan, workshop serta seminar yang dibiayai oleh sekolah.

Peneliti : Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?

Guru B. Indo : Ya, kepala sekolah memberikan kepada kami tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Dan

dengan melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kami dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, kami para guru dituntut untuk meningkatkan kesejahteraan serta dalam memberikan pelayanan sebaik-baiknya, menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas.

Peneliti : Apakah kepala sekolah memberikan solusi?

Guru b. Indo : Yasekalu memberikan solusi, setiap masalah yang dihadapi guru baik yang berhubungan dengan belajar mengajar itupun berhubungan dengan siswa juga dengan orangtuanya, jadi diberikan solusi caranya yang pertama menghadirkan, jika siswa ada bermasalah dihadirkan orangtua atau wali muridnya diberikan solusi untuk mengatasi masalah-masalah. Terkadang masalah yg terjadi konflik antara siswa dengan siswa lalu kita damaikan kedua orangtua, yang kedua anak-anak yang memang jarang masuk kesekolah maka dipanggil orangtuanya. Itulah kira-kira yang dilakukan oleh kepala. Dan masalah mengenai belajar mengajar maka kepala madrasah akan mengontrol ke kelas-kelas dengan mensupervisi gurunya.

Peneliti : Bagaimana kepala madrasah menjalankan tugasnya sebagai pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru?

Guru B. Indo : Dulu memang kepala sekolah itu tugas pokoknya mendidik dan kepala sekolah itu tambahannya. Dan tugas mendidiknya itu sudah tidak ada lagi jadi 24 jam dia menjadi manajer, jadi yang selama ini baru beberapa bulan belum sampe satu tahun dia masuk sesuai jadwal yang ada, kadang dia masuk untuk menggantikan guru, tapi belakang karna jamnya sudah dipenuhi untuk kepala maka ia hanya manajer, yaitu

memberikan arahan dan bimbingan dan juga mengkoordinir madrasah ini.

Peneliti : Apa kendala-kendala kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah ini?

Guru B. Indo : Kendala-kendala yang terjadi yaitu berkenaan dengan sarana prasarana yang perlu beberapa yang harus diperbaiki ya tergantung pada situasi dan bidang studi tertentu, dan memang seharusnya seorang guru dituntut untuk menyiapkan seluruh perangkat pembelajaran dan potensinya yang akan dilaksanakan di dalam kelas. Maka kita sebagai guru harus memiliki kompetensi-kompetensi dan kemampuannya dalam hal belajar mengajar, karena kebijakan pendidikan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.

Kendala lain yang dihadapi dalam peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalisme yaitu lemahnya motivasi yang dimiliki oleh pihak guru ini dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalannya. Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru-guru disini tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.

Peneliti : Kemudian apakah dampak positif dan negative terhadap guru-guru ini?

Guru B.Indo : Iya, kepala sekolah ini pertama memang memiliki kemampuan manajer atau manajemen, jika kepala sekolah tidak kuat, karena guru-guru ini bermacam-macam tipe, ya jadi lalai. Jika kepala

sekolah tidak tegas ya inilah masalahnya. Dan terlalu tegas juga komunikasi bisa putus, jadi itulah sistem kepemimpinan atau *leadership* yang harus memang dipilih mana yang lebih baik antara keterbukaan dan tertutupan. Jadi kalau selama ini ya lihat-lihat situasi, artinya kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, manajemen, mendidik, dan sebagaimana standarnya. Jadi begitulah.

Peneliti : Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah ini?

Guru B. Indo : Biasanya yaitu kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam workshop dan seminar tentang profesionalisme guru, selanjutnya diadakannya pelatihan-pelatihan atau diklat pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Mengikut musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauhmana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan kami tugas untuk membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan tindakan kelas.

Kepala sekolah juga menggunakan cara metode langsung dalam bentuk teknik kelompok dan individual. Teknik kelompok melalui pelaksanaan rapat supervisi, teknik individual melalui kunjungan kelas dan ditindaklanjuti dengan pembicaraan individual. Pembicaraan tersebut bertujuan untuk membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Wawancara Guru

Nama	: Rika Valianti, S.Pd
Jabatan	: Guru Matematika
Tempat	: Ruang Guru
Peneliti	: Bagaimana kepala madrasah menjalankan perannya sebagai pendidik untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
Guru MM	: Sebagai seorang guru yang telah lama disini saya sangat terbantu sekali atas arahan, perhatian, binaan beliau sehingga saya khususnya dan umumnya guru-guru yang di sini bisa sejajar dengan guru madrasah lain sehingga kami bisa mengikuti sertifikasi guru, kami diajak diskusi, bertukar pikiran untuk memecahkan permasalahan, kesulitan, keruwetan dalam proses kegiatan belajar mengajar, untuk pembuatan RPP biasanya dilakukan awal tahun secara bersama-sama dalam satu waktu yang telah di sepakati sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, kepala sekolah juga memberikan kegiatan pengembangan mutu guru yakni melalui rapat rutin yaitu rapat kerja rutin di sekolah, kemudian mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan-pelatihan seperti seminar, lokakarya, workshop, MGMP dan lain-lain.
Peneliti	: Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Labuhanbatu?
Guru MM	: langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah bagus, saya sangat mendukung kegiatan yang dilakukan kepala madrasah

yaitu karena tujuannya untuk mengevaluasi sejauh mana kita mengajar di kelas agar dapat membantu para guru khususnya dalam menghadapi permasalahan yang kami temukan dalam mempersiapkan yang berhubungan dengan proses pembelajaran.

Peneliti : Apa kendala-kendala kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah ini?

Guru MM : Kendalanya ya berupa sarana prasarana tergantung pada bidang studi yang mana, jika itu IPA maka alat laboratorium yang masih kurang, terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya.

Peneliti : Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah ini?

Guru MM : Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya yaitu dengan pelathan (diklat), pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (mgmp). Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung

melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya. Upaya lain yang dilakukan yaitu lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.

Lampiran IV

HASIL DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Wira Zamzami Rambe dilahirkan di Rantauprapat pada tanggal 03 Juni 1996, anak dari Asril Rambe dan Yusliani Dalimunte, merupakan anak pertama dari empat bersaudara. pada tahun 2008 lulus dari SD Negeri 116874, pada tahun 2011 lulus dari MTs Negeri Rantauprapat dan pada tahun 2014 lulus dari SMA Negeri 2 Rantau Utara, kemudian melanjutkan pendidikan sebagai Mahasiswa UIN Sumatera Utara Medan dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Medan, 30 Oktober 2019

Wira Zamzami Rambe

NIM. 37.14.3.007